

# „Mach mal Pause!“

## Arbeitszeiten in der digitalen Arbeitswelt

Ein Überblick über die aktuelle Rechtslage und die relevanten politischen Vorstösse im Bereich der Arbeitszeit-, Ruhezeit- und Sonntagarbeitsregelung

<b>I. Überblick</b>	<b>1</b>
<b>II. Der Wunsch nach mehr Flexibilität</b>	<b>1</b>
<b>III. Die aktuelle Rechtslage</b>	<b>2</b>
<b>IV. Die Politischen Vorstösse</b>	<b>3</b>
1. Parlamentarische Initiative: Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle	3
2. Parlamentarische Initiative: Mehr Gestaltungsfreiheit bei der Arbeit im Homeoffice	4
<b>V. Die parlamentarische Diskussion</b>	<b>5</b>
<b>VI. Der gegenwärtiger Stand der politischen Vorstösse</b>	<b>6</b>
<b>VII. Und wie weiter...?</b>	<b>6</b>

### Autoren

**Kaja Meier** verfügt über einen MLaw der Universität Bern und arbeitet als juristische Mitarbeiterin im Bereich Migration.

**Tanja Mitric** verfügt über einen MLaw der Universität Bern und absolviert zurzeit ein Rechtspraktikum bei der KESB.

**Timothy Rabozzi** studiert Rechtswissenschaften im Master mit Schwerpunkt öffentliches Recht. Er ist Mitglied der Projektgruppe Zukunft der Arbeit von reach und arbeitet auf dem Generalsekretariat der FDP.Die Liberalen.

Bern, 31. März 2020

# I. Überblick

Die Entwicklung des Schweizerischen Arbeitsrechts, wie wir es heute kennen, begann Anfang des 19. Jahrhunderts. Der Arbeitsvertrag löste zu diesem Zeitpunkt die Zunftordnung als Grundlage des Arbeitsverhältnisses ab. Daraufhin wurden verschiedene Gesetze erlassen, in welchen unter anderem Sicherheitsvorschriften und Höchstarbeitszeiten für Kinder, Jugendliche und später auch für Erwachsene festgelegt wurden. Das eidgenössische Arbeitsgesetz trat in der heutigen Form erst 1964 in Kraft. Die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden haben sich seither verändert, worauf der Gesetzgeber mit verschiedenen Revisionen reagiert hat, wie der nachfolgende historische Überblick zeigt.

## Nationale Entwicklung des Arbeitsrechts<sup>1</sup>

- 1801** Die erste Spinnmaschine in der Schweiz führt zu Heimarbeit.
- 1802** Die letzte Zunftordnung wird aufgelöst. Der Vertrag bildet nun die Grundlage des Arbeitsverhältnisses.
- 1864** Der Kanton Glarus erlässt das erste Fabrikgesetz in Kontinentaleuropa: Verbot von Nachtarbeit und Kinderarbeit bis zu 13 Jahre, Beschränkung der Arbeitszeit für alle auf 12 Stunden pro Tag.
- 1874** Verankerung der Handels- und Gewerbefreiheit in der Bundesverfassung.
- 1877** Erlass des eidgenössischen Fabrikgesetzes: Verbot der Jugendarbeit bis 14 Jahre, Festsetzung der maximalen Arbeitszeit für alle auf 11 Stunden pro Tag, Verbot von Nacht- und Sonntagsarbeit für Frauen, Vorschriften zur Unfallverhütung. Die Kontrolle erfolgt durch eidgenössische Fabrikinspektorate.
- 1911** Einführung des GAV, NAV, Lehrvertrages und von zwingenden Bestimmungen im OR.
- 1920** Revision des Fabrikgesetzes: Einführung der 48-Stunden Woche.
- 1964** Inkrafttreten des Arbeitsgesetzes mit Bestimmungen zum umfassenden Arbeitnehmerschutz.
- 1988** Revision des Kündigungsrechts.
- 1993** Erste Bestimmungen über Massenentlassungen.
- 2005** Einführung des Mutterschaftsurlaubs und der Mutterschaftsentschädigung.
- 2011** Die Eidgenössische Zivilprozessordnung zwingt zum Schlichtungsverfahren bei Arbeitsstreitigkeiten.

# II. Der Wunsch nach mehr Flexibilität

Die laufende, vierte industrielle Revolution zeichnet sich unter anderem dadurch aus, dass die Arbeitsformen und Arbeitszeiten flexibler werden. Dank neuen digitalen Kommunikations- und Informationstechnologien können Arbeitnehmende zu unterschiedlichen Zeiten und an unterschiedlichen Orten arbeiten. Ganze Arbeitsplatzmodelle, beispielsweise in der Werbe- oder Gestaltungsbranche, sind lediglich an den Zugang zum Internet gebunden. Diese

<sup>1</sup> Geiser Thomas/Müller Roland, Arbeitsrecht in der Schweiz, 3. Auflage, Bern 2013, S. 17 ff.

Fortschritte erleichtern es Beschäftigten, neben ihrer Arbeit einer Weiterbildung nachzugehen oder Eltern, Beruf und Familie zu vereinbaren. Mit der Flexibilität steigen allerdings auch die Anforderungen an ständige Erreichbarkeit und zunehmende Vernetzung. Insbesondere von Führungskräften wird oft erwartet, auch ausserhalb der Arbeitszeiten telefonisch erreichbar zu sein oder auf dringende E-Mails zu antworten. Das birgt die Gefahr, dass die Grenzen zwischen effektiver Arbeitszeit und Freizeit verschwimmen und die gesetzlichen Pausen und Ruhezeiten nicht eingehalten werden. Die Verflechtung von Beruf und Privatleben sowie das Streben nach Selbstverwirklichung verstärken bei vielen das Bedürfnis nach einer ausgeglichenen Work-Life-Balance. Arbeitnehmende verlangen daher mehr Spielraum bei der Einteilung ihrer Arbeitszeiten und wünschen sich Möglichkeiten zu alternativen Arbeitsgestaltungen wie Gleitzeiterfassung, Homeoffice, Familienzeit sowie Sabbaticals. Immer mehr Leute bevorzugen überdies die selbstständige Projektarbeit gegenüber dem Arbeiten in starren Hierarchien bei einem einzigen Arbeitgeber.<sup>2</sup>

Die Arbeitszeiten sind vorwiegend im Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG)<sup>3</sup> geregelt. Das Gesetz ist 1964 in Kraft getreten und die darin enthaltenen Arbeits- und Ruhevorschriften sind auf die damaligen industriellen Produktionsprozesse und Gegebenheiten zugeschnitten. Aufgrund der verschiedenen technischen Fortschritte und der Automatisierungsprozesse in der Produktion kam es in der Schweiz in den letzten Jahrzehnten zu einer Beschäftigungsverlagerung vom Industrie- zum Dienstleistungssektor.<sup>4</sup> In der Folge ist fraglich, inwiefern das Gesetz den heutigen Bedürfnissen nach Flexibilität der Arbeitsgestaltung Rechnung trägt.

### III. Die aktuelle Rechtslage

Das Arbeitsgesetz sieht je nach Branche wöchentliche Höchstarbeitszeiten vor. Diese beträgt 45 Stunden für Arbeitnehmende in industriellen Betrieben, Büropersonal sowie technische und andere Angestellte. Für alle übrigen Arbeitnehmenden gilt eine Höchstarbeitszeit von 50 Stunden pro Woche (vgl. Art. 9 Abs. 1 ArG). Bestimmte minimale Überschreitungen der erwähnten Höchstarbeitszeiten sind unter besonderen Voraussetzungen möglich (vgl. Art. 9 Abs. 4 ArG). Allerdings wird diese Überschreitung auf höchstens vier Stunden pro Woche begrenzt und ist nur mit einer besonderen Bewilligung des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) möglich. Als solche Gründe nennt das SECO in der Wegleitung zum Arbeitsgesetz etwa unerwartete Naturereignisse und andere Katastrophen.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Vgl. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Executive Summary: Flexible Arbeitszeiten in der Schweiz, Auswertung einer repräsentativen Befragung der Schweizer Erwerbsbevölkerung, Bern 2012, <<https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/27887.pdf>> (Stand: 27. November 2019).

<sup>3</sup> Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11).

<sup>4</sup> Vgl. Fondation CH2048, Digitalisierung und Arbeitsmarktfolgen, Metastudie zum Stand der Literatur und zu den Entwicklungen in der Schweiz, Luzern 2017, S. 17 ff. <[https://www.ch2048.ch/pics/files/Polynomics\\_Arbeitsmarktfolgen\\_Bericht\\_20170621b.pdf](https://www.ch2048.ch/pics/files/Polynomics_Arbeitsmarktfolgen_Bericht_20170621b.pdf)> (Stand: 4. November 2019).

<sup>5</sup> Vgl. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Wegleitung zum Arbeitsgesetz und zu den Verordnungen 1 und 2, März 2019, S. 9 <[https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen\\_Dienstleistungen/Publikationen\\_](https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_)

Mit Hinblick auf die Arbeitszeiten unterscheidet das Arbeitsgesetz zwischen Tages- und Abendarbeit. Dabei definiert Art. 10 ArG die Tagesarbeit als zwischen 6 Uhr und 20 Uhr verrichtete Arbeit und die Abendarbeit als zwischen 20 Uhr und 23 Uhr vorgenommene Tätigkeit. Dies ist insofern relevant, als dass die Arbeitszeit eines Arbeitnehmenden, inklusive Pausen und Überzeit, innerhalb von 14 Stunden liegen muss (vgl. Art. 10 Abs. 3 ArG). Des Weiteren sieht das Arbeitsgesetz vor, dass dem Arbeitnehmenden eine tägliche Ruhezeit von mindestens elf aufeinander folgenden Stunden zu gewähren ist. Eine diesbezügliche Ausnahme ist lediglich unter strikten Voraussetzungen möglich und darf acht Stunden nicht unterschreiten (vgl. Art. 15a ArG).

Zur Veranschaulichung: Ein Vater, der seinen Arbeitsplatz um 16 Uhr verlässt, um mit seiner Tochter nach der KITA Zeit zu verbringen und danach um 22 Uhr noch eine Stunde lang geschäftliche E-Mails beantwortet, darf aufgrund der geltenden Ruhezeitregelung am nächsten Tag erst um 10 Uhr wieder arbeiten. Dieses Beispiel zeigt auf, dass sich die strikte Einhaltung des Gesetzes als schwierig gestaltet, was wohl öfter in einem Nichtbeachten der gesetzlichen Vorschriften mündet als in einer Anpassung der Geschäftsprozesse.

Letztlich ist Sonntagsarbeit bewilligungspflichtig, wobei dauernde und regelmässig wiederkehrende Sonntagsarbeit bloss erlaubt wird, sofern aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen nicht darauf verzichtet werden kann (vgl. Art. 19 Abs. 2 ArG).

## **IV. Die politischen Vorstösse**

Der Gesetzgeber hat die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden erkannt und auch der Bundesrat ist grundsätzlich der Ansicht, dass die Digitalisierung der Wirtschaft die Rahmenbedingungen für Unternehmen grundlegend verändert hat.<sup>6</sup> Im Parlament sind in den letzten Jahren verschiedene Vorstösse und parlamentarische Initiativen eingereicht worden, welche eine Teilrevision des Arbeitsgesetzes anstreben.

### **1. Parlamentarische Initiative: Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle**

So verlangt die parlamentarische Initiative mit dem Titel „Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle“ eine teilweise Flexibilisierung des Arbeitsgesetzes ohne Erhöhung der Arbeitszeiten oder Beeinflussung der Schutzbedürfnisse.<sup>7</sup>

---

und\_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Wegleitungen\_zum\_Arbeitsgesetz/wegleitung-zum-arbeitsgesetz-und-den-verordnungen-1-und-2.html> (Stand: 27. November 2019).

<sup>6</sup> Vgl. Stellungnahme des Bundesrates vom 17. April 2019 zum Bericht der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerates betreffend 16.414 Pa.Iv. „Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle“, BBl 2019 3965 ff.

<sup>7</sup> Vgl. zum Ganzen Parlamentarische Initiative 16.414 von Graber Konrad „Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle“ eingereicht am 17. März 2016.

Der dazu erarbeitete Gesetzesentwurf (Entwurf Arbeitsgesetz: E-ArG) sieht unter anderem vor, dass Beginn und Ende der Tages- und Abendarbeit für den einzelnen Arbeitnehmenden zwischen 4 Uhr und 24 Uhr anders als bisher festgelegt werden können, sofern seine Zustimmung dazu vorliegt.<sup>8</sup> Dabei darf die Tages- und Abendarbeit maximal 17 Stunden betragen (vgl. Art. 10 Abs. 2 E-ArG).

Art. 13a E-ArG führt zudem ein besonderes Jahresarbeitszeitmodell ein. Einem solchen Jahresarbeitszeitmodell können Arbeitnehmende unter verschiedenen Voraussetzungen unterstellt werden (vgl. Art. 13a Abs. 1 Bst. a-d E-ArG). Unter anderem ist dafür erforderlich, dass sie eine Vorgesetzten- oder Spezialistenfunktion wahrnehmen, in ihrer Arbeitsausübung über grosse Autonomie verfügen, ein Mindesteinkommen von CHF 120'000 pro Jahr erzielen und ihre Arbeitszeiten überwiegend selbst festsetzen können (vgl. Art. 13a Abs. 1 E-ArG). Bei diesem Modell kommen die allgemeinen Bestimmungen über die Ruhezeit, wöchentliche Höchstarbeitszeit und Überzeit nicht in gleichem Masse zur Anwendung. So darf die Arbeitszeit für diese Personen in einer Kalenderwoche 67 Stunden nicht überschreiten (vgl. Art. 13a Abs. 3 E-ArG). Darüber hinaus muss die Tages- und Abendarbeit inklusive der Pausen innerhalb von 15 Stunden liegen (vgl. Art. 13a Abs. 7 E-ArG). Die Ruhezeit kann sodann mehrmals in der Woche auf neun Stunden herabgesetzt werden, sofern die Dauer von elf Stunden im Durchschnitt von vier Wochen eingehalten wird (vgl. Art. 15a Abs. 3 E-ArG). Zudem ist die jährliche Höchstarbeitszeit auf 45 Stunden pro Woche im Jahresdurchschnitt beschränkt, wobei diese während eines Kalender- oder Geschäftsjahres auf mindesten 40 Wochen verteilt sein muss (vgl. Art. 13a Abs. 4 E-ArG). Schliesslich ist Sonntagsarbeit für diese Arbeitnehmenden auch ohne Bewilligung zulässig. Es ist dabei jedoch erforderlich, dass der Arbeitnehmende die Arbeit nach eigenem, freiem Ermessen ausserhalb des Betriebes erbringt (vgl. Art. 19a E-ArG). Um dem Arbeitnehmerschutz im besonderen Jahresarbeitszeitmodell Rechnung zu tragen, verpflichtet Art. 13a Abs. 8 E-ArG den Arbeitgebenden, präventive Massnahmen im Gesundheitsschutz vorzusehen und psychosoziale Risiken zu berücksichtigen.

## **2. Parlamentarische Initiative: Mehr Gestaltungsfreiheit bei der Arbeit im Homeoffice**

Eine weitere parlamentarische Initiative trägt den Titel „Mehr Gestaltungsfreiheit bei der Arbeit im Homeoffice“.<sup>9</sup> Der Initiativtext setzt sich mit der zunehmenden Möglichkeit von Homeoffice sowie dem Umstand auseinander, dass das Arbeitsgesetz den damit zusammenhängenden Bedürfnissen der Arbeitnehmenden nicht genügend Rechnung trägt, weil es primär auf die Arbeit im Industriebetrieb abzielt.<sup>10</sup> Der Initiativtext schlägt in diesem Zusammenhang eine Anpassung des Arbeitsgesetzes vor, die den zulässigen Zeitraum der

---

<sup>8</sup> Vgl. zum Ganzen Gesetzesentwurf zur Parlamentarischen Initiative 16.414 von Graber Konrad „Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle“ eingereicht am 17. März 2016.

<sup>9</sup> Vgl. zum Ganzen Parlamentarische Initiative 16.484 von Burkart Thierry „Mehr Gestaltungsfreiheit bei der Arbeit im Homeoffice“ eingereicht am 1. Dezember 2016.

<sup>10</sup> Vgl. Stellungnahme des Bundesrates vom 17. April 2019 zum Bericht der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerates betreffend 16.414 Pa.IV. „Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle“, BBl 2019 3965 ff.

Arbeitszeit für Arbeitnehmende von 14 auf 17 Stunden erhöht (vgl. Art. 10 Abs. 3 E-ArG). Dies soll allerdings nur für Arbeitnehmende gelten, die ihre Arbeitszeiten vorwiegend selbst festsetzen können. Ebenfalls soll die erforderliche Bewilligung für Sonntagsarbeit entfallen, welche diese Arbeitnehmenden in der Wohnung verrichten (vgl. Art. 19 Abs. 1 E-ArG). Überdies sollen gelegentliche Arbeitsleistungen von kurzer Dauer die Ruhezeit nicht unterbrechen (vgl. Art. 15a Abs. 1 E-ArG).

## V. Die parlamentarische Diskussion

Die Befürworter der politischen Vorstösse sehen grosse Chancen in diesen Vorschlägen. Die geltenden Regelungen schränken Arbeitnehmende in ihrer Gestaltungsfreiheit ein. Sie stehen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie der Möglichkeit von Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten entgegen. Insbesondere bei Führungskräften im Dienstleistungssektor besteht ein Bedürfnis nach mehr Flexibilität. Sie sollen nicht starren Wochenarbeitszeiten unterstellt sein, die auf die industriellen Produktionsprozesse zugeschnitten sind. Vielmehr sollen ihre Ruhe- und Arbeitszeitvorschriften der Flexibilität ihrer Branche angepasst werden. Auch aus der Perspektive des Wirtschaftsstandortes Schweiz sind die geltenden gesetzlichen Regelungen nicht förderlich. Die fehlende Flexibilität des Gesetzes führt dazu, dass Unternehmen aus dem Dienstleistungssektor den Anforderungen des Marktes und ihrer Kunden in Zeiten der Spitzenbelastungen teilweise nicht gerecht werden können. Laut dem Initianten sollen Grossunternehmen wie Google Arbeitsplätze deshalb bereits ins Ausland verlagert haben.<sup>11</sup> Aus wissenschaftlichen Studien geht hervor, dass sich Autonomie im Hinblick auf die Arbeitszeit positiv auf die Gesundheit sowie auf die Work-Life-Balance auswirkt.<sup>12</sup>

Diesen Argumenten wird entgegengehalten, dass die Gruppe der betroffenen Arbeitnehmenden mit dem vorgeschlagenen Gesetzesentwurf schlecht abgegrenzt werden könne. Zudem würden die geltenden Schutzmechanismen mit einer solchen Revision ausgehebelt, weil im vorgeschlagenen Jahresarbeitszeitmodell tatsächlich 70-Stunden-Wochen möglich wären. Die Kommission für Wirtschaft und Arbeit des Bundesparlaments sieht als Lösung eine Beschränkung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 67 Stunden vor, welche insgesamt auf mindestens 40 Wochen jährlich zu verteilen ist. Eine solche Regelung wäre allerdings nur mit der Zustimmung des Arbeitnehmenden zulässig. Arbeitnehmenden mit diesem besonderen Jahresarbeitszeitmodell sei zudem zusätzlicher Gesundheitsschutz zu gewähren.<sup>13</sup> Die Gegner der Revision vertreten ausserdem den Standpunkt, dass sich unbeschränkte Sonntagsarbeit negativ auf das Familienleben auswirken kann. Einen Lösungsansatz sieht die Kommission darin, Sonntagsarbeit nur

---

<sup>11</sup> Vgl. Begründung zur Parlamentarische Initiative 16.414 von Graber Konrad „Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle“ eingereicht am 17. März 2016.

<sup>12</sup> Vgl. auch kritisch dazu: Public and Organizational Health Universität Zürich, Kurz-Review zur Arbeitszeitflexibilisierung im Auftrag der ExpertSuisse, Zürich 2016, S. 2, <[https://www.ebpi.uzh.ch/dam/jcr:471d9aab-520a-4cad-bd24-32dcad9a6487/2016\\_FlexWork\\_Kurzrev\\_UZH.pdf](https://www.ebpi.uzh.ch/dam/jcr:471d9aab-520a-4cad-bd24-32dcad9a6487/2016_FlexWork_Kurzrev_UZH.pdf)> (Stand: 27. November 2019).

<sup>13</sup> Neue Anträge und Zusatzbericht der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerats vom 2. Mai 2019 betreffend 16.414 Pa.Iv. „Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle“, BBI 2019 5671 ff.

ausserhalb des Betriebes für kurze Arbeitseinsätze, wie beispielsweise das Beantworten von E-Mails, zu erlauben.

## **VI. Der gegenwärtige Stand der politischen Vorstösse**

Sowohl die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerats (WAK-S) als auch diejenige des Nationalrats (WAK-N) haben die beiden parlamentarischen Initiativen behandelt und ihnen Folge gegeben. Zur Initiative Graber zur „Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle“ hat die WAK-S eine Vorlage ausgearbeitet und diese 2018 in die öffentliche Vernehmlassung gegeben. Die Rückmeldungen der Interessensgruppen (insb. Wirtschaftsverbände und Parteien) waren kontrovers.<sup>14</sup> Die WAK-S hat die Vorlage daher dahingehend angepasst, dass der Geltungsbereich der Bestimmungen genauer festgelegt wird und der Gesundheitsschutz gewährleistet ist. Am 20. September 2019 hat der Bundesrat zu den Anpassungen Stellung genommen. In seiner Stellungnahme beantragt der Bundesrat das Nichteintreten auf die Revision und lehnt somit die Änderungsvorschläge umfänglich ab.<sup>15</sup> Der Bundesrat begründet dies insbesondere damit, dass die Sozialpartner mit Blick auf die erfolgten Anpassungen nicht einbezogen wurden sowie die Anpassungen die in der Vernehmlassung geäusserten Bedenken nicht zu entkräften vermögen. In der Folge hat die WAK-S am 17./18. Oktober 2019 entschieden, 2020 umfassende Anhörungen zur Vorlage durchzuführen, damit sich die Sozialpartner und Vertreter des Gesundheitsschutzes zu den getroffenen Änderungen in der Vorlage äussern können.<sup>16</sup> In einer Medienmitteilung vom 14. Februar 2020 teilte die WAK-S mit, dass sie die Beratung zu der parlamentarischen Initiative aussetzen wird. Als Grund wird aufgeführt, dass in Betracht gezogen wird, das Anliegen einer branchenspezifischen Arbeitszeitflexibilisierung im Zuge einer Verordnung umzusetzen, statt durch eine Gesetzesrevision. Auf diesem Weg sollen die Sozialpartner besser miteinbezogen werden können.

Die WAK-N hat Burkarts Initiative zu „Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice“ im Januar 2018 Folge gegeben und im Februar 2019 hat sich die WAK-S diesem Entscheid angeschlossen. Die Initiative ist gegenwärtig in der Kommission hängig. Der Auftrag der Kommission ist es nun, eine Vorlage auszuarbeiten, welche anschliessend in eine öffentliche Vernehmlassung gegeben wird. In der Folge wird sich auch der Bundesrat dazu äussern.

## **VII. Wie weiter?**

Insbesondere mit Blick auf die regen Diskussionen im Bereich der politischen Vorstösse geht hervor, dass ausführliche Diskussionen notwendig sind, um die Interessen aller Beteiligten miteinzubeziehen und das Arbeitsgesetz in dem Sinne zu revidieren, dass es allen

---

<sup>14</sup> Vgl. Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Bericht über die Vernehmlassungsergebnisse betreffend 16.414 Pa.Iv. „Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle“, Januar 2019,, S.5 <[https://www.admin.ch/ch/d/gg/pc/documents/2981/Arbeitszeitmodelle\\_Ergebnisbericht\\_de.pdf](https://www.admin.ch/ch/d/gg/pc/documents/2981/Arbeitszeitmodelle_Ergebnisbericht_de.pdf)> (Stand: 27. November 2019).

<sup>15</sup> Vgl. Stellungnahme des Bundesrates vom 17. April 2019 zum Bericht der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerates betreffend 16.414 Pa.Iv. „Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle“, BBl 2019 3965 ff.

<sup>16</sup> Vgl. Medienmitteilung der WAK-S vom 18. Oktober 2019 zur Risikoreduktion beim Einsatz von Pestiziden: Kommission bringt Vorentwurf auf den Weg, Ziff. 6.



Umständen Rechnung trägt. Wie sich das Ganze entwickeln und wie der Gesetzgeber den dargestellten Herausforderungen entgegenzutreten wird, bleibt zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch offen. Die kurze Abhandlung zeigt allerdings, dass durchaus Handlungsbedarf im Bereich der Arbeitszeitregelung besteht und diese den aktuellen Gegebenheiten sowie neuen Arbeits- und Gesellschaftsmodellen angepasst werden sollte.